

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANDRÉ RIBEIRO ROSA

MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS
MOTOBOYS

CURITIBA

2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANDRÉ RIBEIRO ROSA

MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS
MOTOBOYS

Artigo apresentado ao MBA de Gestão de
Talentos e Comportamento Humano como
Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientadora: Prof^a. Mestre Carolina Toscani Kim

CURITIBA

2015

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1.1 – INFORMATIVO DE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	10
FIGURA 1.2 – ILUSTRAÇÃO DE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	10
FIGURA 1.3 – SINRTAMOTOS.....	15
FIGURA 1.4 – EVOLUÇÃO DE SALÁRIOS DOS MOTOBOYS.....	19

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 PROBLEMA DE PESQUISA	7
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
3.1 INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO.....	8
3.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	9
3.3 CONCEITO DE EMPREGO, EMPREGADO E EMPREGADOR.....	13
3.4 INTRODUÇÃO AO TRABALHO INFORMAL DOS MOTOBOYS DE CURITIBA	14
3.5 TRABALHO INFORMAL SOBRE A ÓTICA DAS EMPRESAS	19
3.6 TRABALHO INFORMAL SOBRE A ÓTICA DOS MOTOBOYS	21
4 CONCLUSÃO	23
5 REFERENCIAS.....	24

RESUMO

Este artigo objetivou expor e analisar o que é que tem enfraquecido as relações de trabalho e emprego das atividades de entregas com motocicletas realizadas pelos motoboys. Para tal, foram feitas observâncias sobre conteúdos já publicados a respeito e sobre a questão mercadológica atual que influi na preferência pela informalidade.

As mudanças legislativas foram tidas como uma explicação pertinente porque impulsionaram de forma considerável essa preferência, que acaba por permitir maior continuidade e competitividade das empresas no mercado de trabalho.

Palavras chaves: motoboys; informalidade; relação de trabalho e emprego

ABSTRACT

This article aimed to expose and analyze what has weakened the labor relations of employment considering the deliveries carried out by motorcycle couriers. To this end, I made observances on content already published about it and about the current marketing issue that influences this preference for informality.

The legislative changes were seen as a relevant explanation because they boosted considerably this preference, which ultimately allows greater continuity and competitiveness in the labor market.

Key-words: motorcycle couriers; informality; labor relations and employment

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo demonstrar, por meio de uma análise contemporânea da fragilidade das relações de trabalho e emprego que envolve as atividades de entregas com motocicletas realizadas pelos motoboys, as principais causas que podem ser consideradas agentes precursoras do enfraquecimento dessas relações.

O artigo abordará temas como i) a falta da efetiva aplicação e a necessidade de reestruturação da política tributária nacional de maneira a flexibilizar os altos encargos sociais que oneram demasiadamente a folha dos empregadores, ocasionando a frenagem do desenvolvimento econômico e redução dos postos formais de trabalho nas empresas; ii) a necessidade de reestruturação nas fontes formais do direito do trabalho; iii) os demais temas que possam causar influência significativa no desenvolvimento dessas relações.

Com os relacionamentos fragilizados, empregados e empregadores têm sido pressionados constantemente a buscar novas alternativas de fortalecer suas relações: os empregadores porque objetivam que suas empresas sejam estáveis e competitivas no mercado, sem que haja redução dos postos de trabalho ofertados. E os empregados porque buscam melhorias nas condições de trabalho sem que haja aviltamento dos salários e redução do poder de compra. Ambos realmente veem como solução configurações de relações de trabalho modernas que atendam as necessidades do tripé econômico brasileiro. O problema é que muitas delas acabam por ser ilegais.

Dentre essas configurações de relações de trabalho, a que terá destaque nesse artigo está voltada ao trabalho informal, onde, na tentativa ilegal do empregador de esquivar-se da rigidez da legislação trabalhista, das altas taxas tributárias, de se onerar com menores encargos, entre outros problemas relacionados ao trabalho, e do outro lado a tentativa do empregado de evitar o aviltamento dos salários, a redução do poder de compra e a possibilidade de auferir maiores lucros na relação de trabalho, eles encontram na ilegalidade uma relação perigosa e irresponsável de “ganha-ganha”.

2 PROBLEMA DE PESQUISA

O artigo voltou-se a análise da configuração do trabalho informal que existe entre os empregados motoboys e os empregadores das empresas de transportes leves da cidade de Curitiba, PR.

Realizou-se um levantamento dos indicadores que contribuem para o aumento da informalidade do trabalho e como resultado obteve-se o crescimento desorganizado da categoria profissional, as políticas tributárias e trabalhistas no país e a ilusão monetária que acomete os trabalhadores em geral, tendo como base específica para análise os empregados e empregadores da cidade de Curitiba no estado do Paraná.

O estudo foi desenvolvido em etapas que envolvem: i) análise exploratória dos conteúdos já publicados a respeito do tema desenvolvidos no país; ii) análise mercadológica com o objetivo de explicitar os principais motivos que levam os empregadores e empregados a optarem pela informalidade e explicitar também seus pontos positivos e negativos.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Apresentaremos a seguir uma análise das configurações das relações de trabalho moderna dos motoboys da cidade de Curitiba-PR e uma tentativa de condução equilibrada e inclusiva do profissional por intermédio do trabalho informal que veladamente ganha espaço dentre as espécies de relação de trabalho.

Também serão tratadas nessa seção as principais vantagens e desvantagens do trabalho informal apontadas pelos empregados e empregadores desse seguimento e a visão capitalista do empregador, que está diretamente vinculada à exploração da força de trabalho dos motoboys.

3.1 INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO.

No mundo contemporâneo é inegável a importância e a preocupação dada pela sociedade ao fator trabalho. Dada tamanha importância, o tema mereceu destaque no ordenamento jurídico interno que vê o trabalho como um direito social e fundamental. A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 5º XIII, prevê que:

“é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendida as qualificações profissionais que a lei estabelecer, a matéria também é regulada pelo ordenamento jurídico internacional que conceitua o trabalho como um direito humano”.

Dentre os muitos documentos conhecidos no ordenamento jurídico internacional que tratam do tema, tem-se destacado na primeira parte do Art. 6º do protocolo de San Salvador de 17 de novembro de 1988 que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita”. E a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 ao se referir sobre assunto, diz que:

“toda pessoa tem direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego; toda pessoa sem distinção tem direito a igual remuneração por igual trabalho; toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão se necessário, outros meios de proteção social.”

Não menos importante, vale-se ressaltar que em nossa sociedade o trabalho é uma construção típica da modernidade e se reflete como elemento essencial da dignidade humana, sendo considerado um fator social. Ou seja, o trabalho é visto como um direito fundamental, aceito pela sociedade como condição inerente do ser humano, tanto do ponto de vista da superação das circunstâncias naturais, bem como das artificiais, as quais lhes são impostas pelos meios sociais que o indivíduo está inserido.

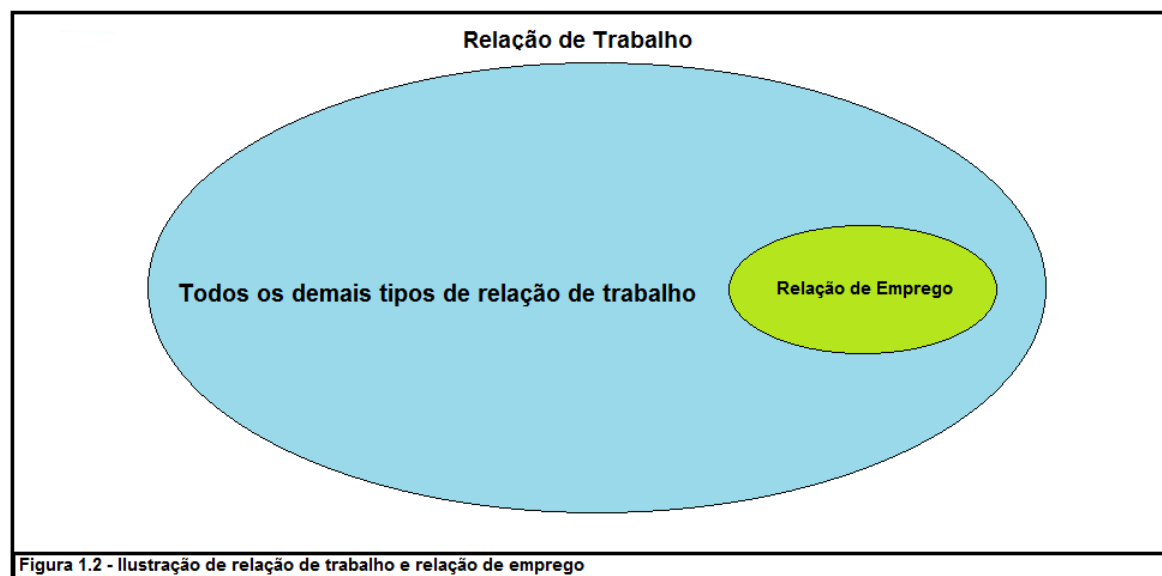
Dentro desta acepção de trabalho temos algumas divisões que, para melhor entendimento desse artigo, vale-se destacar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego.

3.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Ao analisar o assunto, é necessário esclarecer que a relação de trabalho é um gênero, é uma relação que se dá em sentido amplo. Enquanto a relação de emprego é uma espécie desse gênero que se apresenta por intermédio de um grupo de características as quais os conceitos podem ser identificados nos artigos 2º e 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Sendo assim, pressupõem-se interessante esclarecer os limites que configuram a relação de trabalho em seu sentido amplo junto à relação de emprego (FIGURAS 1.1 e 1.2).



Fonte: O autor (2015).



Fonte: O autor (2015).

Sérgio Pinto Martins (2006), ao conceituar relação de trabalho escreve que a mesma:

“é a situação jurídica entre duas pessoas visando à prestação de serviço. Contrato de Trabalho é o negócio firmado entre empregado e empregador sobre condições de trabalho [...] a relação de emprego está compreendida na competência da Justiça do Trabalho, pois é uma relação de trabalho” (MARTINS, 2006, p. 104).

Portanto, para identificar uma relação de trabalho, o primeiro passo é verificar uma de suas características essenciais: a pessoalidade.

A relação de trabalho é estabelecida como *intuitu personae*. Sendo assim, essa pessoalidade se torna o elemento nuclear próprio da relação, sem o qual ela não subsiste nesse contexto. Carolina Tupinambá (2006) ao tratar do assunto, fazendo citação ao Desembargador Francisco Rossal, descreve:

“se a definição do objeto da relação de trabalho é pressuposto, ou seja, parte da limitação arbitrária das premissas a serem estudadas, excluindo outras formas de trabalho que não o trabalho humano, poder-se-ia afirmar que as relações de trabalho realizadas por pessoas jurídicas, por serem entes abstratos criados como investigação das relações de trabalho. Dito de outro modo, apenas o trabalho humano direto, manual ou intelectual, autônomo ou subordinado, é que seria objeto da relação de trabalho. Esforços realizados por animais, máquinas ou entes abstratos (pessoas jurídicas) não seriam objeto das relações jurídicas se estivessem relacionados ou administrados por seres humanos. No caso dos entes abstratos – pessoas jurídicas – seriam objeto de estudo nas relações de direito comercial ou mercantil. A separação do objeto seria uma questão de método e classificação.

A consequência dessa afirmativa é o pressuposto de que a personalidade é requisito essencial da relação de trabalho (elemento pressuposto). Apenas cabe ressalva de que, no caso concreto, uma pessoa jurídica pode ser desviada de sua finalidade com o intuito de mascarar uma relação de trabalho (gênero) ou uma relação de emprego (espécie). Isso ocorre nos casos em que o tomador do trabalho, com a intenção de afastar um possível vínculo de emprego, obriga o trabalhador a constituir uma pessoa jurídica com algum sócio (parente ou amigo). A pessoa Jurídica, nesse caso, é fictícia, pois, na realidade, o trabalho é prestado pessoalmente e o sócio fictício nunca presta serviços. Esse caso de simulação ou fraude resolve-se com a declaração de nulidade e o reconhecimento do real contrato existente, pois a relação de trabalho envolve trabalho humano, pessoal, manual ou intelectual, excluindo o trabalho de animais, máquinas e entes abstratos (pessoas jurídicas)” (CAROLINA TUPINAMBÁ apud FRANCISCO DE ARAUJO, 2006, p. 114)

Outro passo para identificar uma relação de trabalho é perceber que elas não possuem quaisquer diferenciações no que diga respeito à economicidade do trabalho desenvolvido. O que significa que, havendo personalidade e individualidade – mesmo em se tratando de trabalhos decorrentes de natureza gratuita como, por exemplo, os trabalhos voluntários – têm-se uma relação de trabalho.

Juntamente a essa análise temos as relações de trabalho subordinado, também conhecido como relação de emprego, a qual implica necessariamente o preenchimento de todos os requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

“ART. 2º - Considera-se empregador a empresa, coletiva, que, assumindo os riscos da atividade admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços,

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições

de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

ART. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

“Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à emprego e à condição de trabalhador, nem entre o intelectual, técnico e manual.”

Conforme observado com a leitura dos artigos, a relação de emprego mantém como característica principal a chamada subordinação, podendo ser vista de dois modos distintos: um considerado aspecto subjetivo da mesma, onde o empregado vê-se na condição natural e consciente de cumprir ordens de seu empregador. E outro aspecto no qual o empregador tem seus poderes amparados no ordenamento jurídico, poderes esses de direção, disciplina e hierarquia, que por sua vez, não são ilimitados, tendo suas devidas restrições descritas nas normas jurídicas que regulam os direitos dos trabalhadores.

Também fazem parte indispensável da configuração da relação de emprego a não eventualidade do trabalho prestado pelo empregado, à onerosidade que nada mais é do que a contra prestação paga ao empregado pelo serviço prestado ao empregador e a pessoalidade onde se pressupõe que o empregado deva ser necessariamente pessoa física, ao qual concorrido à formação do contrato de trabalho adquire uma obrigação de fazer, e nesse caso sua obrigação não se configura como fungível, ou seja, não pode ser realizada por outro.

Após esse esclarecimento, fica claro que, enquanto gênero, a relação de trabalho é maior e abrange as demais espécies como relação de emprego, trabalho especial, contribuinte individual, trabalho avulso, trabalho voluntário, dentre outras formas de trabalho. Sendo assim, pode-se entender que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

3.3 CONCEITO DE EMPREGO, EMPREGADO E EMPREGADOR

A palavra emprego tem dois grandes significados. Por um lado, refere-se à ação e ao efeito de empregar, por outro, o termo é usado para designar uma ocupação ou um ofício e neste sentido é utilizado como sinônimo de trabalho.

Durante milhares de anos, a forma predominante na relação das pessoas através do trabalho fora a escravidão, ou seja, uma relação de propriedade em que o trabalhador era escravo, propriedade do seu amo. A partir do século XIX, a escravidão deixou de ser a forma dominante de emprego por causa de um processo relacionado com o avanço dos direitos humanos do sindicalismo e da democracia.

Atualmente, a forma de emprego dominante se dá pelas relações de trabalho subordinado (conhecida como relação de emprego), onde empregado e empregador estabelecem um contrato por meio do qual decidem o preço pelo qual será vendida a força de trabalho, bem como as condições mediante as quais irá ser prestado o respectivo trabalho. Por intermédio deste acordo, a contraprestação dos serviços prestado (ou o trabalho) recebe o nome de salário (ou remuneração), podendo ser pago ao dia (diário/a), à semana (semanal), de 15 em 15 dias (quinzenal) ou ao mês (mensal). Também há outras formas de trabalho que não cabem ao objeto de estudo desse artigo.

Quando se fala em empregados, para melhor entendimento deste artigo, entendemos a palavra de acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que diz que:

“ART. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

“Parágrafo único - Não haverá distinções relativas a emprego e à condição de trabalhador, nem entre o intelectual, técnico e manual.”

Para Evaristo Moraes Filho, empregado é diferente de trabalhador. Ele conceitua trabalhador como:

“toda pessoa que produz ou presta serviço sob qualquer regime jurídico, subordinado, autônomo ou liberal”.
(2003, p. 279)

Ao final e não menos importante ainda com base no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, empregador pode ser definido como:

“ART. 2º - Considera-se empregador a empresa, coletiva, que, assumindo os riscos da atividade admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços,

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

3.4 INTRODUÇÃO AO TRABALHO INFORMAL DOS MOTOBOYS DE CURITIBA

Já identificada à diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego, bem como compreendida a existente atenção e proteção dado ao assunto pela sociedade e pelas fontes formais e materiais do direito do trabalho, assim como as definições de emprego, empregado e empregador, faz-se possível focar no tema principal desse artigo que se desenvolve em torno das relações de emprego dos profissionais motoboys da cidade de Curitiba e de seus respectivos empregadores.

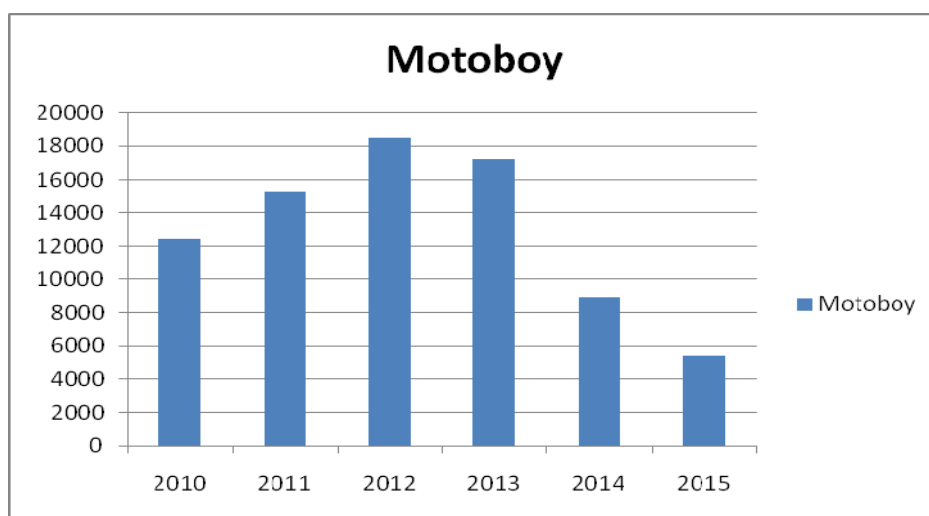
As relações de emprego dessa categoria têm sido vilipendiadas na sociedade por vários fatores, dentre eles, o problema do aviltamento dos salários que se apóia em altos índices de desemprego, o enfraquecimento das entidades sindicais que passaram a ser vistas pelas empresas como mecanismos para distribuição de renda e controle da força de trabalho, diminuindo sua autonomia e o poder de representação dos trabalhadores perdendo seu papel central com a consolidação da democracia. Outro fator de influência para essa condição é a degradação da condição social, que é agravada pelas altas taxas de

concentração de renda que enriquece cada vez mais os ricos e empobrece cada vez mais os mais pobres.

Os problemas citados acima são alguns dos agentes mais importantes para a desvalorização das relações de emprego, porém, não são os únicos que contribuem para a ocorrência desta desvalorização. Tem-se também como fator de influência para essa condição outro agente que pode ser considerado o principal: a prática informal de trabalho.

A informalidade laboral tem como protagonistas os próprios empregados e seus respectivos empregadores que, ao buscarem saídas alternativas para solução de problemas como perda do poder de compra, aviltamento dos salários, rigidez da legislação trabalhista, altas taxas tributárias entre outros problemas relacionados às relações de trabalho e acabam marginalizando as relações de emprego com tentativas muitas vezes ilegais de consolidar novos tipos de relações de trabalho com o intuito de proporcionar maiores remunerações aos empregados e menores encargos aos empregadores.

Segundo dados fornecidos pelo sindicato da categoria profissional dos motoboys da cidade de Curitiba (SINTRAMOTOS), houve um crescimento acentuado e desorganizado da quantidade de profissionais exercendo esta atividade nos anos de 2010 a 2013 seguido de uma redução drástica da quantidade nos anos de 2014 e 2015 como demonstra o gráfico a seguir (FIGURA 1.3):



Fonte: SINTRAMOTOS

O aumento descontrolado da oferta do fator de produção trabalho proporcionado pelos motoboys se deu pela falta de regulamentação da profissão, o fácil acesso aos instrumentos de trabalho, a falta de exigências de qualificação para o exercício da atividade, a desorganização do setor, a falta de fiscalização da atividade, a falta de apoio à categoria profissional, dentre outros fatores. E esse aumento desenfreado ocasionou uma desregulamentação do preço médio que equilibra os salários de mercado.

O equilíbrio de mercado ocorre quando a quantidade do fator de produção trabalho ofertado pelos motoboys é igual à quantidade demandada pelas empresas. Quando a quantidade do fator de produção ofertado é maior que a demandada pelas empresas, tende-se a ter uma redução no preço do fator de produção em análise que é representado pelos salários pagos aos trabalhadores pela contraprestação de seus serviços. O inverso também é verdade, quando existe uma demanda pelo fator de produção trabalho maior que a quantidade ofertada, tem-se uma tendência de elevação no preço dos salários.

Com o advento do desequilíbrio atrelado a outros fatores, como a falta de regulamentação da categoria, por exemplo, muitas empresas aproveitaram para auferir lucros desproporcionais em relação a seguimentos similares do mercado, e a ambição desenfreada de alguns empregadores do seguimento, sendo em sua maioria empresas de pequeno e médio porte optantes pelo Simples Nacional, contribuiu para a catastrófica e atual condição do seguimento.

Com a abundância do fator de produção de trabalho, por anos, estas empresas aviltaram os salários dos motoboys achatando seu poder de compra. Dentre as estratégias comerciais utilizadas pelas empresas, a mais comum estava em cobrar um valor elevado pela mão de obra ofertada das empresas contratantes dos serviços, porém, sem proporcionar remuneração compatível aos trabalhadores, prática de pouca duração devido à implementação da lei 12.009/2014.

A lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009, que foi publicada em 2009, mas entrou em vigor somente em 2014, objetiva regulamentar a profissão e impôs regras para o exercício da atividade, as quais podem ser identificadas no texto abaixo:

“Art. 1º Esta Lei regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transportes de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta, dispõe sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas e motonetas – moto-frete –, estabelece regras gerais para a regulação deste serviço e dá outras providências.

Art. 2º Para o exercício das atividades previstas no art. 1º, é necessário:

I – ter completado 21 (vinte e um) anos;

II – possuir habilitação, por pelo menos 2 (dois) anos, na categoria;

III – ser aprovado em curso especializado, nos termos da regulamentação do CONTRAN;

IV – estar vestido com colete de segurança dotado de dispositivos retrorrefletivos, nos termos da regulamentação do CONTRAN.

Parágrafo único. Do profissional de serviço comunitário de rua serão exigidos ainda os seguintes documentos:

I – carteira de identidade;

II – título de eleitor;

III – cédula de identificação do contribuinte – CIC;

IV – atestado de residência;

V – certidões negativas das varas criminais;

VI – identificação da motocicleta utilizada em serviço.

Art. 3º São atividades específicas dos profissionais de que trata o art. 1º:

I – transporte de mercadorias de volume compatível com a capacidade do veículo;

II – transporte de passageiros.”

Como toda mudança apresentada, as novas regras trouxeram benefícios para as empresas, como a especialização profissional, gerando maior qualidade dos profissionais prestadores de serviço e dos serviços prestados. Entretanto, a quantidade de profissionais disponíveis no mercado foi reduzida drasticamente e, como visto anteriormente, se a demanda for maior que a oferta tende-se a haver elevação do salário que regula o mercado, e, no caso dos motoboys, a primeira consequência dessa elevação foi a mudança no formato das relações de trabalho, cujas alterações postas pela legislação foram a grande razão impulsionadora do trabalho informal paralelo e ilegal aos olhos das fontes formais do direito do trabalho.

Com o advento dessa mudança, muitos profissionais que trabalhavam como motoboys, mas não se enquadravam nos modelos propostos pela legislação continuaram a exercer suas atividades como profissionais autônomos se esquivando da legislação e dos sindicatos. Muitos deles se propuseram a permanecer trabalhando para seus respectivos empregadores sem formalizar sua relação de emprego, proposta imediatamente aceita pelos empregadores, pois

nesta condição, o salário acordado entre as partes teria um aumento em seu valor nominal para os motoboys, enquanto teria uma redução no valor real para os empregadores, pois é isento de tributação.

Não obstante a mudança legislativa que ocorreu com a regulamentação da profissão, também em 2014, houve a publicação e promulgação da Lei 12.997/2014, que dá aos profissionais o direito a receber o adicional de periculosidade de 30% sobre o valor do seu salário:

“acrescenta § 4º ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

"Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta." (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Brasília, 18 de junho de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

DILMAROUSSEFF

José Eduardo Cardozo Manoel Dias”

O aumento brusco no valor da remuneração dos motoboys contribuiu para a formação da prática informal de trabalho, aumentando o abismo existente entre formalidade e informalidade das relações de trabalho. Sendo assim, fica claro que dentre os fatores que contribuíram para o aumento da informalidade do trabalho dos motoboys estão às mudanças legislativas que acarretaram um aumento brusco da remuneração em 2014, que se coaduna com a exploração que ocorreu por parte dos empregadores por anos anteriores a este período. E o combinado desta mudança ocasionou uma drástica redução nos postos formais de trabalho.

3.5 TRABALHO INFORMAL SOBRE A ÓTICA DAS EMPRESAS

Embora a informalidade da relação de trabalho seja ilegal perante as fontes formais do direito do trabalho, na ótica das empresas ela é aceita, pois representa diversos benefícios. Para os empregadores, que além de auferir maiores lucros, deixando de pagar encargos sociais, ela também auxilia em processos como a substituição da mão de obra, que se torna um processo menos burocrático e sem tantos formalismos. Com a informalidade nas relações de trabalhos, as empresas também diminuem seus custos operacionais como gastos com serviços de contabilidade e abertura de contas para realização dos pagamentos, por exemplo. Outra vantagem auferida pelas empresas é a isenção de custos com benefícios, como horas extras, férias, 13º, entre outros, pois ao deixar de pagar esses encargos, as empresas podem contabilizar reduções de custo com a folha de pagamento que podem chegar a até 80% por funcionário.

Essa possibilidade de reduzir custos e ainda economizar um montante expressivo imediatamente chamou a atenção dos empregadores que viram os salários de seus empregados mais que dobrarem em 5 anos, índice muito superior ao índice inflacionário praticado no país, como demonstra a progressão dos custos salariais dos motoboys nos últimos 5 anos apresentada na tabela a seguir (FIGURA 1.4).

Evolução dos custos com os salários mensais dos motoboys										
REFERENCIA	SALÁRIO	FÉRIAS	1/3 FÉRIAS	13º SALARIO	FGTS SALÁRIO 8%	FGTS FÉRIAS 8%	FGTS 1/3 FÉRIAS 8%	FGTS 13º 8%	PERICULOSIDADE	TOTAL
2010	R\$ 591,00	R\$ 49,25	R\$ 16,42	R\$ 49,25	R\$ 47,28	R\$ 3,94	R\$ 1,31	R\$ 3,94	R\$ -	R\$ 762,39
2011	R\$ 680,00	R\$ 56,67	R\$ 18,89	R\$ 56,67	R\$ 54,40	R\$ 4,53	R\$ 1,51	R\$ 4,53	R\$ -	R\$ 877,20
2012	R\$ 765,00	R\$ 63,75	R\$ 21,25	R\$ 63,75	R\$ 61,20	R\$ 5,10	R\$ 1,70	R\$ 5,10	R\$ -	R\$ 986,85
2013	R\$ 915,00	R\$ 76,25	R\$ 25,42	R\$ 76,25	R\$ 73,20	R\$ 6,10	R\$ 2,03	R\$ 6,10	R\$ -	R\$ 1.180,35
2014	R\$ 1.000,00	R\$ 83,33	R\$ 27,78	R\$ 83,33	R\$ 80,00	R\$ 6,67	R\$ 2,22	R\$ 6,67	R\$ 387,00	R\$ 1.677,00

FIGURA 1.4 - Evolução de salários dos motoboys.

Fonte: O autor (2015).

A informalidade da relação de trabalho dos motoboys de Curitiba trouxe para os empregadores uma grande flexibilização nas relações de trabalho que não é proporcionado pela CTL (Consolidação das Leis do Trabalho). Por outro lado, ela reduziu a fidelidade do empregado para com o empregador, pois ficou fácil desvincular-se da empresa, por não haver obrigações como o aviso prévio, por exemplo, essa infidelidade proporcionou aos motoboys entrarem nas empresas apenas para conhecer os clientes do empregador e após este entendimento iniciarem uma pratica conhecida como concorrência desleal, onde os mesmos ao conhecerem os clientes do empregador ofertam os seus trabalhos por preços inferiores aos praticados pelo empregador. No caso em questão, os serviços são prestados com o advento da criação de empresas unipessoais pelos motoboys, também conhecidas como Micro Empreenderes Individuais.

Outro aspecto negativo da informalidade são as ações judiciais, que podem causar grandes transtornos às empresas. Como as relações informais de emprego são firmadas por acordos também informais, quando uma das partes não cumpre em seu todo ou em parte suas obrigações, ou mesmo por má fé de um dos envolvidos ou de ambas as partes, as insatisfações que podem ser geradas nas relações trabalhistas, podem levar o empregado a pleitear perante a justiça do trabalho indenizações que acredita ser devida pelo seu empregador.

Mesmo entendendo todos os prós e contras da informalidade, as empresas de motoboys de Curitiba ainda optam pela informalidade, pois a estrondosa elevação do preço da mão de obra ocasionada, principalmente pela legislação, inviabilizou a pratica da profissão na cidade. O que levou diversos empresários a optarem por essa pratica trabalhista ilegal na tentativa de manterem vivas e competitivas suas empresas até que se encontre uma nova solução para o problema.

3.6 TRABALHO INFORMAL SOBRE A ÓTICA DOS MOTOBOYS

Assim como para os empregadores, o trabalho informal também traz diversos benefícios aos empregados, onde o principal se encontra na possibilidade de auferir uma renda mensal superior a proporcionada por contratos com carteira assinada, porém, essa maximização dos lucros com certeza exige muita disciplina dos trabalhadores, pois, ao receberem suas remunerações de maneira informal, eles deixarão de receber benefícios, como férias, 13º salário e horas extras, por exemplo, sendo assim, eles passam a ter que guardar uma parcela de seus salários por conta própria para poderem gozar das prerrogativas proporcionadas por estes benefícios.

Na visão dos motoboys de Curitiba outra vantagem relacionada à informalidade é a flexibilidade dos horários de trabalho. Para eles, essa flexibilidade os permite trabalhar sujeitos a cargas horárias que variam de 4 a 16 horas diárias como na maioria dos casos.

Com o aumento exponencial da carga horária e o advento da informalidade também é tido como vantagem da informalidade à maior margem de negociação dos salários que lhes é proporcionado, pois a informalidade desonera os contratantes de encargos trabalhistas e possibilita uma relação de negociações sem a influência de sindicatos ou terceiros.

Para motoboys não regulamentados, por causa da lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009, a informalidade também proporcionou, e ainda proporciona uma possibilidade de continuidade do exercício da profissão, pois quando o empregado exerce sua atividade ao arrepio da lei não está sujeito a obrigações exigidas pelo estado para o exercício do trabalho, permitindo que os empregadores explorem a mão de obra destes profissionais que não se preocupam com a qualificação.

Conforme comentado anteriormente, a informalidade promove aos motoboys um aumento do salário nominal percebido mensalmente pelo empregado, o que gera grande satisfação para o trabalhador que sofre de algo que pode ser chamado de “ilusão monetária”, que nada mais é do que uma falsa

percepção da quantidade real percebida pelo mesmo. Então, assim como para as empresas, para os trabalhadores motoboys também existem pontos negativos nas relações de trabalho informal porque deixam de receber os benefícios já citados bem como os benefícios previdenciários, o auxílio acidente e a aposentadoria, por exemplo. Mesmo assim, para muitos motoboys na cidade de Curitiba o trabalho informal é considerado um presente, pois sem o mesmo não teriam condições de auferir renda para a manutenção de sua substancia e de suas famílias.

4 CONCLUSÃO

Esse artigo buscou as principais causas que poderiam ser consideradas agentes precursoras do enfraquecimento das relações de trabalho e emprego que envolve as atividades de entregas com motocicletas realizadas pelos motoboys e seus respectivos empregadores. Achou-se, entretanto, uma causa desencadeadora que poderia ser considerada a grande causa desse enfraquecimento: as mudanças legislativas, as quais deram forte impulso à informalidade laboral, que, por sua vez, têm colaborado com o enfraquecimento dessas relações.

Com a explanação do presente conteúdo pôde-se compreender que para os empregadores da cidade de Curitiba assim como para os motoboys a informalidade é bem vinda e também indispensável à configuração das relações de trabalho, pois além permitir a continuidade e competitividade das empresas no mercado de trabalho é responsável por manter os postos de trabalho dos motoboys e garantir sua subsistência.

Em se tratando de informalidade, entendemos ser um conteúdo extenso e muito discutido em matéria de direito do trabalho, já a atividade profissional dos motoboys é um assunto amplo, mas com pouquíssimo conteúdo relevante publicado até o momento, o que nos permite inferir que esse conteúdo pode ser objeto de estudos futuros a respeito do tema, que ainda deixa uma margem subjetiva para diversas interpretações. Assim sendo, analogicamente concluímos que a informalidade já está consolidada nas relações de trabalho dos motoboys como um câncer ainda não identificado e que não se pode ter precisão se fará bem ou mal para a classe trabalhadora. O que se sabe é que, assim como qualquer tumor, a informalidade precisa ser estudada e entendida e, se necessário, eliminada.

5 REFERENCIAS

BOSCO, C. A. **Trabalho informal: realidade ou relação de emprego fraudulenta?** Curitiba: Jarua, 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 14 out. 2015.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 14 out. 2015.

_____. **Lei n.º 12.009, de 29 de julho de 2009**. Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm>. Acesso em 14 out. 2015.

CAVALCANTI, J. Q. P. & VILLATORE, M. A. C. **Direito Internacional do Trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas 2015.

CONCEITO DE. **Conceito de Emprego**. Disponível em <<http://conceito.de/emprego>>. Acesso em 14 out. 2015.

FILHO, E. M. & FLORES, A. C. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUNTHER, L. E. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Jarua, 2011.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em 14 out. 2015.

RAMOS, C. A. **Economia do trabalho: modelos teóricos e o debate no Brasil**. Paraná: CRV, 2012.

TUPINAMBÁ, C. apud ARAUJO, F. de **As garantias do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006,